

การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน
สังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์

THE STUDY MORALE AND ENOCOURAGEMENT IN THE OPERATION
OF NON-COMMISSION SOLDIER BATTALION CAVALRYMAN 3rd CAVALRY
SQUADRON KINGS GUARD.

พร้อมพงษ์ คำน้อย และสมชาย คุ่มพูล
Prompong Kumnoy and Somchai Khoompoon

หลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ จังหวัด กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ จำนวน 165 นาย โดยวิธีตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นแล้ว ใช้สถิติในการวิเคราะห์ห้ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์

1.1 อายุแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

1.2 สถานภาพทางครอบครัวแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกัน

1.4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า ด้านสวัสดิการในหน่วยงานแตกต่างกัน

1.5 ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกอง พันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ABSTRACT

The research aims to study the morale encouragement in the operation of non-commission soldier battalion cavalryman 3rd cavalry squadron kings guard. With its quantity 165 soldiers and the method of study is interviewing method by expressing opinion and using statistical method to analyze data such as an average, and standard deviation.

Result

1. The level of spirit and encouragement was on average which effect working performance, income adequacy, chance for future advancement, working judgment and welfare within the company.

2. The comparison of the personal factors of respondents with factors related to the factors relation morale encouragement in the operation of non-commission soldier battalion cavalryman 3rd cavalry squadron kings guard.

2.1 Different age affected the morale encouragement in the operation of non-commission soldier battalion cavalryman 3rd cavalry squadron kings guard. no significant differences

2.2 Family status difference affected the morale encouragement in the operation of non-commission soldier battalion cavalryman 3rd cavalry squadron kings guard. No significant differences

2.3 Different education level affect the morale encouragement in the operation of non-commission soldier battalion cavalryman 3rd cavalry squadron kings guard. When comparing the experts found that the adequate income the opportunity is different

2.4 Average monthly income difference affected the morale encouragement in the operation of non-commission soldier battalion cavalryman 3rd cavalry squadron kings guard. When comparing patients were found the welfare agencies in different

2.5 Different position affected the morale encouragement in the operation of non-commission soldier battalion cavalryman 3rd cavalry squadron kings guard. No significant differences

คำสำคัญ

ขวัญและกำลังใจ ทหารชั้นประทวน

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากมาย และรวดเร็ว เราต้องยอมรับว่ามีทหารจำนวนหนึ่งไม่สามารถทนต่อกระแสทางสังคมที่กดดัน และการเปลี่ยนแปลง ทำให้ทหารเหล่านั้น เดินออกนอกเส้นทางของทหารอาชีพไปสู่การเป็นแค่ผู้มีอาชีพทหาร บางคนเข้าไปสู่เส้นทางของการเมือง บางคนเข้าสู่เส้นทางของธุรกิจ และที่แย่ไปกว่าพวกอื่นคือเดินไปสู่เส้นทางของการกลุ่มอิทธิพลต่างๆ ซึ่งการกระทำของทหารที่ไม่ได้เป็นทหารอาชีพย่อมส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสถาบันทหาร เมื่อหันกลับมามองถึงสาเหตุปัญหาที่ส่งผลให้ทหารบางนาย เดินออกจากเส้นทางทหารอาชีพนั้น สามารถแบ่งที่มาของปัญหาได้เป็น 3 ส่วนหลัก ๆ (คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทหารอาชีพ) ได้แก่

1. ตัวทหารเอง ทหารที่ขาดการปลูกฝังอุดมการณ์ที่ดีพอ ทำให้ขาดจิตสำนึกในการเป็นทหารคล้อยตามต่อสิ่งแวดล้อม และในที่สุดก็จะเดินออกนอกเส้นทางทหารอาชีพ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการถาโลมของกระแสทางสังคมต่างๆ ประกอบกับอิทธิพลตามแนวความคิดสังคมอุตสาหกรรมที่เน้นคุณค่าที่ปริมาณ และเงินตราทำให้ทหารที่ขาดความอดทนและซื้อสัตย์เดินทางออกนอกเส้นทางทหารอาชีพ

3. การเข้ามามีบทบาทของนักการเมืองในกองทัพ ปัจจุบันกองทัพได้ถูกคุกคามจากอิทธิพลของนักการเมือง การพยายามเข้ามามีบทบาทของนักการเมืองในกองทัพส่งผลให้ทหารเกิดความแตกแยกสับสนทางอุดมการณ์ในการเป็นทหาร และในที่สุดก็เดินทางออกนอกเส้นทางของการเป็นทหารอาชีพ

ขวัญจึงเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) ขวัญดีจะสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กร ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้คนมีวินัย ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบแบบแผน มีความเข้าใจกับองค์กรดีขึ้น มีความคิดริเริ่มในกิจการต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นในองค์กรของตนเอง ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง พินฝ่าอุปสรรคในยามคับขันได้ด้วยเหตุนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องเสริมสร้างขวัญของพนักงาน เพราะขวัญมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด คนที่มีความรู้ความสามารถดี แต่หากขวัญไม่ดีก็ทำงานโดยแสดงความสามารถไม่ได้เต็มที่ ดังนั้น จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้บังคับบัญชา (พนัส หันคาคินทร์, 2543) เพื่อจะแน่ใจได้ว่าการปกครองจะเป็นไปอย่างราบรื่น ผลงานออกมาอย่างเต็มที่ การสูญเสียจากการเลินเล่อจะลดลงและบรรยากาศแห่งความมีมิตรไมตรีจะเกิดขึ้นในองค์กรนั้นก่อให้เกิดความเป็นสุขใจ ที่จะได้ช่วยกันทำงานให้สำเร็จด้วยดี และเป็นที่สบายใจด้วยกันทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และสามารถที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้รับราชการปฏิบัติงานมีภารกิจและความรับผิดชอบในส่วนข้าราชการทหาร มีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ เพื่อทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ และ นำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อเพิ่มขวัญในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นแนวทางให้ ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารงาน

การเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาข้าราชการทหารในสังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

โจทย์วิจัย/ปัญหาวิจัย

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและตำแหน่งหน้าที่

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2556 มีจำนวนทั้งสิ้น 295 นาย

กลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ จำนวน 165 นาย โดยมีขั้นตอนการหากลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ประชากร 295 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 165 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษารวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีหลักเกณฑ์และหลักการต่างๆเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลมาสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำไปทดลองใช้ กับข้าราชการทหารชั้นประทวนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 50 นาย เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9366

4. จัดทำแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ จำนวน 165 นาย

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	165	100.0
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ทั้งหมดเป็นเพศชาย จำนวน 165นาย คิดเป็นร้อยละ 100.00

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-29	39	23.64
30-39	35	21.21
40-49	63	38.18
50-59	28	16.97
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ มีช่วงอายุ 40-49 ปีจำนวน 63 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.18 ช่วงอายุ 20-29 ปี จำนวน 39 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.64 ช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 35 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.21 ช่วงอายุ 50-59 ปี จำนวน 28 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.97

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตาม สถานภาพทางครอบครัว

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	35	21.21
สมรส	84	50.91
หม้าย	29	17.58
หย่าร้าง	17	10.30
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ มีสถานภาพทางครอบครัว สมรส จำนวน 84 นาย คิดเป็นร้อยละ 50.91 มี มีสถานภาพทางครอบครัวโสด จำนวน 35 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.21 มีสถานภาพทางครอบครัว หม้าย จำนวน 29 นาย คิดเป็นร้อยละ 17.58 มีมีสถานภาพทางครอบครัว หย่าร้างจำนวน 17 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.30

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมต้น/มัธยมปลาย	19	11.52
ปวช./ปวส.	88	53.33
ปริญญาตรี	58	35.15
รวม	165	100.0

ตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ มีระดับการศึกษาปวช./ปวส. จำนวน 88 นาย คิดเป็น ร้อยละ 53.33 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 58 นาย คิดเป็นร้อยละ 35.15 มีระดับการศึกษามัธยมต้น/มัธยมปลาย จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.52

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	12	7.27
10,000-20,000 บาท	92	55.76
20,001-25,000 บาท	36	21.82
25,001 บาทขึ้นไป	25	15.15
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 92 นาย คิดเป็นร้อยละ 55.76 มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000-25,000 บาท จำนวน 36 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.82 มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.15 และมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 10,000บาท จำนวน 12 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.27

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำแนกตาม ตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
หัวหน้าผู้บังคับหมู่	36	21.82
รองผู้บังคับหมวด	28	16.97
หัวหน้ายิง ก-ข	33	20.00
ตำแหน่งพลขับ	67	40.61
ผบ.วางระเบิดรางรถถัง	1	0.61
รวม	165	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ มีตำแหน่งพลขับ จำนวน 67 นาย คิดเป็นร้อยละ 40.61 มีหัวหน้า ผู้บังคับหมู่ จำนวน 36 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.82 มีหัวหน้ายิง ก-ข จำนวน 33 นาย คิดเป็นร้อยละ 20.00 มีรองผู้บังคับหมวด 28 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.97 มี ผบ.วาระเปิดตารางรถถัง จำนวน 1 นาย คิดเป็นร้อยละ 0.61

ส่วนที่ 2 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความสำคัญ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.39	0.67	ปานกลาง
ด้านความเพียงพอของรายได้	2.94	1.04	ปานกลาง
ด้านโอกาสความก้าวหน้า	3.17	0.71	ปานกลาง
ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.11	0.72	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน	3.13	0.70	ปานกลาง
ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	3.05	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานมีระดับขวัญและกำลังใจ ปานกลาง ด้านความเพียงพอของรายได้มีระดับขวัญและกำลังใจ ปานกลาง ด้านโอกาสความก้าวหน้ามีระดับขวัญและกำลังใจ ปานกลาง ด้านความยุติธรรมในหน่วยงานมีระดับขวัญและกำลังใจ ปานกลาง ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปานกลาง

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์

ตารางที่ 8 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	\bar{X}	S.D.	F.	Sig.
1. จำแนกตามเพศ	1.00	0.00	-	-
2. จำแนกตามอายุ	2.48	1.03	0.63	0.60
3. จำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว	2.17	0.88	0.48	0.69
4. จำแนกตามระดับการศึกษา	2.24	0.64	3.77*	0.03
5. จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	2.45	0.84	1.02	0.39
6. จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	2.81	1.20	2.30	0.06

* Sig < 0.05

จากตารางที่ 8 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัด กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า การจำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ สภาพการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของรายได้ โอกาสความก้าวหน้า ความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน โอกาสความก้าวหน้า ภาพรวมมีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สุรเชษฐ์ สุวพร (2553) ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีระดับปานกลางผลการวิจัยของดาบตำรวจ ณัฐวัฒน์ จำปาสาร (2553) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับกำลังขวัญค่อนข้าง

สูงผลการวิจัยของ พนมวัน ชุ่มใจ (2554) ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดารากร จาบทอง (2555) พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ วรชกรกานต์ นุ่นเกลี้ยง (2552) พบว่า ขวัญและกำลังใจของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับปานกลาง

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลางมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน อธิบายได้ว่า สภาพการปฏิบัติงาน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานปานกลาง ทั้งนี้อาจมีความพร้อมด้วยวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน การช่วยเหลือร่วมมือกันในหน่วยงาน การรักศักดิ์ศรีในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรเชษฐ์ สุพร (2553) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติมาก ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

2. ด้านความเพียงพอของรายได้ มีระดับขวัญและกำลังใจปานกลางมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน อธิบายได้ว่าความเพียงพอรายได้มีความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเงินเดือนที่ได้รับน้อยไม่เหมาะสมกับการใช้จ่ายปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดารากร จาบทอง (2555) พบว่า ส่วนด้านที่มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง มีความสัมพันธ์กันและไม่มีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน อธิบายได้ว่าโอกาสความก้าวหน้าไม่มีความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเป็น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้แค่สิบเอก มีโอกาสเป็นนายทหารสัญญาบัตรมีน้อยเพราะ ใช้วิธีการสอบ ประกอบกับอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผลการวิจัยของ พนมวัน ชุ่มใจ (2554) พบว่าปัจจัยคุณค่าของหน่วยงาน การเข้ากับเพื่อนผู้ปฏิบัติงาน โอกาสความก้าวหน้า และความพอใจในงาน มีผลเชิงบวกต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านคุณธรรมของหน่วยงานมีระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน อธิบายได้ว่าความยุติธรรม มีความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สุรเชษฐ์ สุพร (2553) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน

5. ด้านสวัสดิการหน่วยงานมีระดับขวัญและกำลังใจปานกลาง มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการความยุติธรรมในหน่วยงาน สวัสดิการในหน่วยงาน อธิบายได้ว่าสวัสดิการในหน่วยงานมีความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งนี้อาจเป็นการให้เงินรางวัลพิเศษ การเข้าอยู่บ้านพักทางราชการ ขึ้นอยู่กับผู้บัญชาการในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของศราวูติ คงนานนท์ (2542) พบว่า ขวัญและกำลังใจสูง สวัสดิการค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยของ (สุธีร์ เมลลานนท์, 2542) พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อขวัญและกำลังใจสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์จะต้องมีการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ต่างๆภายในหน่วยงานให้มีความทันสมัยและครบถ้วน คอยทำการตรวจสอบและซ่อมแซมอยู่เสมอ รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ที่เน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการระดมสมอง การพึ่งพาอาศัย การช่วยเหลือระหว่างกันและเกิดความตระหนักในเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

2. ด้านความเพียงพอของรายได้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์จะต้องมีการเพิ่มรายได้หรือสร้างรายได้พิเศษให้แก่ข้าราชการทหารให้เพียงพอต่อความต้องการและสภาพทางเศรษฐกิจที่มีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นและให้เหมาะสมกับการใช้จ่ายปัจจุบัน

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้า จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์จะต้องมีการเปิดโอกาสหรือมีการคัดเลือกนายทหารชั้นประทวนให้สามารถเลื่อนขั้นเป็นชั้นสัญญาบัตรให้มากขึ้นและหลากหลายวิธีนอกเหนือจากการสอบและอายุงาน เช่น ดูจากผลการปฏิบัติงาน และอื่นๆ

4. ด้านคุณธรรมของหน่วยงานจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์จะต้องมีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการพิจารณา อาทิเช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มขึ้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ซึ่งต้องมีการนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

5. ด้านสวัสดิการหน่วยงานจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กองพันทหารม้าที่ 3 รักษาพระองค์จะต้องมีการจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นหรือรื้อนในการปฏิบัติงาน อาทิการให้รางวัล พิเศษ สิทธิพิเศษ การเข้าอยู่บ้านพักทางราชการ ขึ้นอยู่กับผู้บัญชาการในหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- ณัฐวัฒน์ จำปาสาร. (2553). **กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ**
ชั้นประทวน : กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลบางเขน. วิทยานิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดารากร จากทอง. (2555). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของราชการตำรวจ**
ชั้นสัญญาบัตรกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : มิตร
ออฟเซต.
- พนัส หันคาคินทร์. (2543). **จิตวิทยาธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- พนมวัน ชุ่มใจ. (2554). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร**
ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา
- วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). **ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน**
จังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะ
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุรเชษฐ์ สุพร. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ**
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์. นครสวรรค์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุธีร์ เมฆานนท์. (2542). **ขวัญและกำลังใจของพนักงานที่มีต่อธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) หลังการรื้อปรับระบบในองค์กร (reengineering) : ศึกษากรณี ธนาคารกสิกรไทยในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี.** ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศราวุธ คงคานนท์. (2542). **ปัจจัยในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในทัศนะของตำรวจจราจรในเขต บก.น. 5 วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์).** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Measurement.** 30, 607-610